A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é a lei que regula o tratamento de dados pessoais no Brasil.

Pensando e indagando sobre o que exatamente seria essa regulação e qual a abrangência da Lei, é possível questionar: será que ela se aplica também à relação de emprego?

A resposta é sim! Isso porque, pelo art. 5º, I, o titular de dado pessoal alvo da proteção da referida Lei, é uma pessoa natural identificada ou identificável. Ou seja, independentemente da posição do indivíduo, quer de cidadão, consumidor, ou empregado, ele tem direito aos instrumentos protetivos previstos pela LGPD, pois no fundo o que se quer tutelar são os direitos da personalidade e a dignidade humana.

> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:
>
> I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

Como uma relação de trabalho pressupõe o elemento pessoa física (além de pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade), necessariamente no âmbito trabalhista sempre haverá uma pessoa natural digna de ter seus dados pessoais protegidos.

Com isso em mente, ainda é possível questionar qual seria a abrangência temporal da proteção dos dados do empregado. Retomando o que foi dito acima, e partindo de uma interpretação sistemática do Direito brasileiro que tutela a eficácia pré e pós contratual das obrigações, conclui-se que os preceitos da LGPD se aplicam às fases pré contratual, contratual e pós contratual.

Considerando que pelo artigo 5º, X da LGPD tratamento de dados é qualquer operação realizada com dados pessoais, pode-se dizer que muito além das relações contratuais, a Lei se aplica às relações interpessoais em sentido amplo, se aplica aos pactos formais mas também às etapas de negociação, a relações potenciais e a relações já extintas.

> Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:
>
> X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

É importante lembrar que o empregador recebe currículos no momento do processo seletivo, coleta documentos para registrar, emite guia para exames ocupacionais, mensalmente executa diligências relacionadas à folha de pagamento (ou até terceiriza) e com o desligamento do funcionário paga verbas e mantém documentos armazenados para se resguardar quanto a eventuais processo judiciais.

Em todos esses processos o empregador opera dados e portanto há tratamento, de modo que o empregado (ou candidato ou ex-empregado) tem direito de ter os seus dados pessoais protegidos antes de firmar um contrato de trabalho, durante o contrato e após a sua rescisão.